# Plan d'activités de la CODP de 2015-2016 à 2017-2018

## Mandat

Le mandat de la Commission ontarienne des droits de la personne est issu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le *Code* exhorte toutes les Ontariennes et tous les Ontariens à collaborer en vue de « créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon à ce que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province » (préambule du *Code*).

### Vision de la CODP

Un Ontario où tout le monde est valorisé et traité avec dignité et respect, et où les droits de la personne sont favorisés par chacun d'entre nous.

### Énoncé de mission de la CODP

Organisme indépendant créé par une loi, la CODP offre un leadership pour assurer la promotion, la protection et le progrès des droits de la personne et établit des partenariats à l'échelle du système des droits de la personne et de la société. Dans la poursuite de notre vision, nous nous attachons à :

- habiliter les gens à faire respecter leurs droits
- veiller à ce que les responsables de la défense des droits de la personne s'acquittent de leurs obligations
- préconiser la réalisation complète des droits de la personne
- travailler avec nos partenaires indépendants au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne
- élaborer des politiques touchant les droits de la personne et préconiser leur mise en œuvre
- effectuer des recherches
- surveiller les développements, les tendances, les questions qui font problème et la jurisprudence en matière de droits de la personne
- utiliser nos pouvoirs juridiques pour obtenir des réparations dans l'intérêt public
- mener des enquêtes
- éduquer et mettre en valeur le potentiel
- entreprendre des démarches proactives afin de prévenir la discrimination au moyen de l'éducation publique, d'activités de rayonnement, de l'élaboration de politiques, de la recherche et de l'analyse.
- rassembler les gens et les collectivités pour aider à résoudre les sources de « tension et conflit »
- faire rapport de la situation des droits de la personne à la population ontarienne.

## Principales réalisations de la dernière année

En 2014-2015, les secteurs prioritaires de la Commission ontarienne des droits de la personne étaient les suivants :

- Élimination de la discrimination raciale, en mettant l'accent sur la collaboration avec :
  - les services policiers
  - les écoles
  - les peuples autochtones de l'Ontario
  - les employeurs et les travailleurs, dans le but d'éliminer l'exigence que constitue l'« expérience canadienne ».
- Handicaps
- Publication et promotion de la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle*
- Publication et promotion de la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances*
- Promotion du changement organisationnel visant l'intégration des principes de droits de la personne
- Examen continu des lois et des politiques provinciales
- Mise à jour de la politique actuelle sur la croyance
- Interventions juridiques ciblées, y compris devant les tribunaux juridiques et administratifs dans le but d'appuyer nos priorités.

Des progrès ont été réalisés dans chacun des secteurs prioritaires, y compris :

- Poursuite de la collaboration avec les services policiers de Toronto, Windsor et Ottawa
- Offre d'assistance à la Direction de l'éducation inclusive du ministère de l'Éducation en vue d'élaborer des conseils à l'intention des écoles
- Élaboration d'une nouvelle trousse d'apprentissage sur l'enseignement des droits de la personne
- Promotion de notre politique sur l'expérience canadienne
- Enquêtes sur l'adoption de règlements de zonage et d'octroi de permis autorisant les logements locatifs pouvant être discriminatoires
- Poursuite de l'examen des lois et des politiques provinciales, y compris le dépôt des mémoires appropriés
- Promotion de la *Politique sur les droits de la personne contradictoires* et d'autres politiques, lignes directrices et conseils sur les droits de la personne de la CODP.

Outre ses efforts dans ces secteurs prioritaires et d'autres secteurs non inclus à cette liste, la CODP a poursuivi l'exécution étendue de son mandat, au moyen notamment d'interventions juridiques et devant les tribunaux ciblées, d'activités de communication et de rayonnement, d'éducation publique et de création de communautés d'intérêt en vue d'appuyer son travail.

La CODP a pour but de fournir des conseils, de l'information et du soutien qui entraîneront des changements positifs afin de faire des droits prévus au *Code des droits de la personne* des « droits vécus ».

## Analyse contextuelle

- En Ontario, la demande en matière de protection, de promotion et d'avancement des droits de la personne demeure considérable. Cette demande touche entre autres des enjeux systémiques relatifs à l'ensemble des 17 motifs de discrimination interdits et cinq domaines sociaux.

- L'urgence d'agir pour résoudre les enjeux systémiques relatifs aux droits de la personne des Premières Nations de l'Ontario fait l'objet d'un vaste consensus.

- Bien que certaines initiatives actuelles de la CODP tirent à leur fin, beaucoup d'entre elles auront besoin de ressources pendant un certain temps.

- La CODP a des atouts et des forces considérables qu'elle peut déployer, y compris un mandat vaste et souple, une variété de partenaires communautaires et de l'expertise en matière de partenariats, de l'élaboration de politiques et de la communication électronique. Cependant, les besoins en matière de promotion, de protection et d'avancement des droits de la personne surpasseront toujours la capacité de la CODP. La CODP continuera de développer et de mettre en œuvre son modèle d'établissement des priorités en matière d'allocation des ressources.

- La CODP devrait clarifier sa stratégie juridique : comment choisissons-nous les affaires juridiques dans lesquelles nous intervenons?

### Établissement des priorités

Nos priorités de travail évoluent inévitablement au fil du temps. Notre réussite en tant qu'organisme chef de file repose essentiellement sur notre capacité à réagir rapidement aux enjeux de l'heure. Ce moteur de « réaction rapide » est au cœur d'un aspect vital de notre mandat – régler les tensions et les conflits : nous devons démontrer que nous pouvons réagir rapidement et de manière positive lorsque des enjeux imprévus surviennent.

Cependant, nous ne pouvons pas être un organisme purement réactif. Le travail stratégique planifié (élaboration de politiques, enquêtes relatives aux droits de la personne, éducation publique, rayonnement, communications et poursuites juridiques ciblées) n'a pas toujours d'impact immédiat, mais il entraîne au fil du temps une culture progressive de droits de la personne. Nous cherchons à trouver et à maintenir un équilibre entre le travail réactif et planifié.

### Gestion des questions d'intérêt

La gestion des questions d'intérêt fait référence à la collecte, à l'analyse et à la mise en commun d'information interne et externe. Tous les secteurs d'activité de la Commission recueillent de l'information et diffusent des analyses. Un processus continu de gestion des questions d'intérêt permet de trier l'information. Un groupe élargi, composé de

représentants de l'ensemble de la CODP, rassemble ensuite les capacités d'analyse d'experts des différentes unités.

Buts de la gestion des questions d'intérêt

- Fournir des analyses exactes des tendances et questions émergentes, en temps opportun
- Permettre à la CODP de réagir rapidement et de pleinement prendre avantage des occasions stratégiques
- Faire appel à l'expertise du personnel et des partenaires dans le but d'orienter l'établissement des priorités et la prise de décisions à la CODP.

**Facteurs externes - Survol**

Au cours des dernières années, le gouvernement a créé bon nombre d'organismes indépendants qui pourraient devoir traiter de questions en lien avec le *Code* compte tenu des répercussions probables de leur mandat sur des groupes protégés par le *Code*. Parmi ces organismes figurent le Bureau de l'intervenant provincial en faveur des enfants et des jeunes, le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police au sein du Bureau du commissaire à l'équité (chargé d'assurer que les organisations professionnelles autoréglementées se conforment à la *Loi de 2006 sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire*), ainsi que le Commissariat aux services en français.

La décision *Tranchemontagne* de la Cour suprême du Canada représente un développement considérable en matière d'application du *Code* par les autres tribunaux administratifs. La CODP a un rôle important à jouer lorsqu'il s'agit de familiariser ces tribunaux avec leur obligation et d'offrir tout soutien nécessaire. La Commission a discuté de cette question avec bon nombre de tribunaux administratifs et mettra en œuvre une initiative de collaboration plus structurée.

**Facteurs économiques**

Le besoin de veiller à ce que les travailleurs aient un accès équitable au progrès économique et à ce que les membres vulnérables de notre société ne se retrouvent pas davantage désavantagés accroît lorsque la situation économique est difficile.

De plus en plus, des groupes comme *Colour of Poverty* établissent clairement des liens entre les droits de la personne et les facteurs socioéconomiques (la *Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif*, le document *Dans la zone* et d'autres politiques de la CODP établissent également de tels liens).

**Facteurs sociaux**

L'Ontario compte l'une des populations les plus multiculturelles du monde, parlant plus de 100 langues différentes. Le niveau élevé d'immigration de la province crée une diversité ethnique, raciale et religieuse considérable qui varie d'un endroit à l'autre selon la région, le degré d'urbanisation et d'autres facteurs. Les communautés raciales

de la province, dont le nombre est en croissance, sont elles aussi diversifiées. À mesure qu'évolue la situation démographique, il apparaît clairement qu'une stratégie fondée sur une approche « universelle » ne sera pas en mesure de répondre à la grande variété d'enjeux auxquels se heurtent les différentes collectivités de la province, et les communautés qui les composent.

Les nouveaux arrivants composent parfois avec des préoccupations en lien avec les droits de la personne issus de leur pays d'origine. Dans certains cas, ils font ici part de ces préoccupations, se demandant quel rôle joue le Canada pour aider à régler la situation « à la maison ». Dans d'autres, les conflits du pays d'origine se poursuivent ici, alimentés par des membres d'une variété de diasporas. Cela peut donner lieu à de la frustration et à de la tension. C'est pourquoi l'accès à de la documentation dans des langues autres que le français et l'anglais est essentiel. Au cours de la dernière année, la CODP a traduit un nombre croissant de brochures et d'autres documents dans des langues autres que le français et l'anglais.

Récemment, des événements ont déclenché une discussion pancanadienne sur la persistance du harcèlement sexuel et de la violence faite aux femmes au sein de la société canadienne. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit le harcèlement sexuel en emploi et dans d'autres « domaines sociaux ». Une campagne de sensibilisation a été prévue afin de mobiliser des partenaires autour de la réduction de l'incidence du harcèlement sexuel.

L'influence démographique du nombre croissant de baby-boomers est considérable. On prédit que dans dix ans, le nombre de personnes quittant le marché du travail surpassera le nombre de personne qui s'y joignent.

Notre *Politique sur les droits de la personne contradictoires* offre un processus d'examen et de résolution des conflits qui surviennent entre les différents groupes démographiques.

**Facteurs technologiques**

Le fonctionnement efficace de la CODP exige le maintien d'une solide composante de technologie de l'information. Nous devons tirer pleinement avantage de l'impact croissant de l'internet et des possibilités qu'il offre sur le plan du rayonnement. Cela inclut des volets d'apprentissage électronique et des capacités interactives/réactives, surtout par l'entremise des médias sociaux, ainsi que l'occasion de recueillir des données externes sur les attitudes et changements au sein des communautés qui pourraient avoir une influence sur notre compréhension des questions de droits de la personne.

**Facteurs internes**

À la CODP, le roulement de personnel tend à être faible, ce qui crée un effectif stable et concentré sur le travail à accomplir. Le personnel récemment embauché pour remplir les postes prévus à l'organigramme adopté à la CODP assure maintenant une capacité accrue en matière d'éducation publique et de rayonnement.

## Orientation stratégique

La stratégie de 2013-2014 – 2017-2018 de la CODP énonce la façon dont la Commission déterminera ses activités prioritaires au cours des cinq prochaines années. Les plans stratégiques précédents établissaient des priorités, dont les suivantes :

- Crimes racistes/haineux
    - collaboration avec les services policiers
    - écoles
    - peuples autochtones
- Logement
- État familial
- Handicap (attention particulière à la santé mentale)
- Croyance
- Droits contradictoires
- Expérience canadienne en tant qu'obstacle à l'emploi.

Des initiatives spécifiques sur la race, le handicap, les troubles mentaux et les dépendances, le logement et la croyance se poursuivent et devraient encore durer un certain temps.

La CODP cherche des occasions de clarifier le droit relatif aux droits de la personne et de promouvoir et faire connaître davantage son travail dans tous les domaines liés au *Code*. Elle prévoit également des ressources pour traiter des questions qui pourraient surgir. Par exemple, la CODP est intervenue auprès des services policiers de Toronto en réaction aux nouvelles données sur le « fichage » et les « notes pour la sécurité communautaire », et entend poursuivre ce dossier dans le cadre de son travail sur le profilage racial.

**La CODP a ajouté les initiatives suivantes aux priorités de son plan stratégique de 2013-2014 – 2017-2018 :**

- Création et mise en œuvre d'un plan d'action sur les questions de droits de la personne propres aux autochtones dans le but d'accroître l'accès des peuples autochtones de l'Ontario au système de droits de la personne et la prise en compte de leurs besoins par ce système

- Mise en œuvre de la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle*; promotion et exécution des nouveaux motifs du *Code* que constituent l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle au bénéfice des communautés trans de l'Ontario

- Expansion de la capacité de la CODP à cerner les développements et tendances en matière de droits de la personne dans la province

- Clarification de la stratégique en matière de litiges de la CODP.

## Survol des programmes et activités

Le racisme et la discrimination sont encore répandus en Ontario. Beaucoup de membres de communautés vulnérables et marginalisées ne sont pas conscients de leurs droits et de la façon d'améliorer leur situation. À mesure que continue d'évoluer la composition de la province, de nouvelles tensions peuvent s'installer dans les écoles, milieux de travail et quartiers. Les groupes ont différents besoins et droits qui ne sont pas compris et qui peuvent entraîner des conflits en opposant, par exemple, des droits religieux à des droits relatifs au sexe ou à l'orientation sexuelle. En exigeant leur pleine inclusion, les personnes handicapées soulèvent également des questions relatives à l'accommodement et à la conception universelle.

Une approche réactive au cas par cas ne permettra jamais, à elle seule, de résoudre les questions d'intérêt public plus vaste ou de discrimination systémique. Tous les règlements, lois et politiques doivent se conformer au *Code des droits de la personne,* mais beaucoup ne le font pas. Sans recherche et surveillance appropriées, il existe que très peu de façons de mesurer les vrais progrès réalisés dans l'atteinte du but du *Code* consistant à créer « un climat de compréhension et de respect mutuel ».

## Initiatives faisant intervenir des tierces parties

Les objectifs stratégiques de la CODP exigent un travail exhaustif de collaboration en partenariat avec d'autres organismes, ministères, groupes non gouvernementaux et membres d'une grande variété de communautés partout en Ontario. Bon nombre de ces relations seront officieuses et porteront principalement sur l'échange d'information, mais la Commission continuera d'informer le ministère du Procureur général de toute entente officielle conclue, comme elle l'a fait de façon constante par le passé. Le protocole d'entente intervenu entre le ministère du Procureur général et la CODP aborde ces questions, entre autres. La CODP ne finance aucune organisation extérieure.

La CODP continuera d'établir des relations et des partenariats qui multiplieront les effets de ses interventions, enquêtes, activités de rayonnement, communications et politiques. Nous avons également prévu quantité d'initiatives de changement sectoriel ou organisationnel qui suivront un modèle de « formation des formateurs » en vue de maximiser l'utilisation de nos ressources.

## Budget triennal proposé

Un montant de 5,83 millions de dollars a été affecté à la CODP pour l'année financière 2014-2015. Grâce au soutien continu de ses partenaires, la Commission a confiance que les ressources lui étant octroyées lui permettra de mener à bien son mandat prévu par la loi de façon novatrice, proactive et professionnelle.

## Ressources humaines

La CODP ne prévoit aucun changement significatif à ses affaires ou à son effectif. La CODP respecte l'ensemble des directives et lignes directrices de la FPO en ce qui a trait aux questions de ressources humaines, et continuera de collaborer étroitement avec ses collègues des ressources humaines et du ministère du Procureur général afin de s'assurer qu'elle agit en conformité avec toutes les normes applicables.

**Effectif**

| | ETP actuels | ETP financés |
|---|---|---|
| **Classifié** | | |
| ALOC | 5 | 6 |
| AEEGAPCO | 16 | 22 |
| SRC | 4 | 5 |
| Décret | 1 | 1 |
| SEFPO | 6 | 13 |
| GCS | 2 | 2 |
| **Classifié - total** | **34** | **49** |
| **Non classifié** | | |
| ALOC | 2 | 1 |
| AEEGAPCO | 4 | |
| SRC | 1 | |
| Décret | | |
| SEFPO | 5 | 0 |
| GCS | | |
| **Non classifié - total** | **12** | **1** |
| **Temporaire** | 2 | |
| **Total** | **48** | **50** |

**La Commission**

La commissaire en chef dirige la Commission ontarienne des droits de la personne et en est la porte-parole.

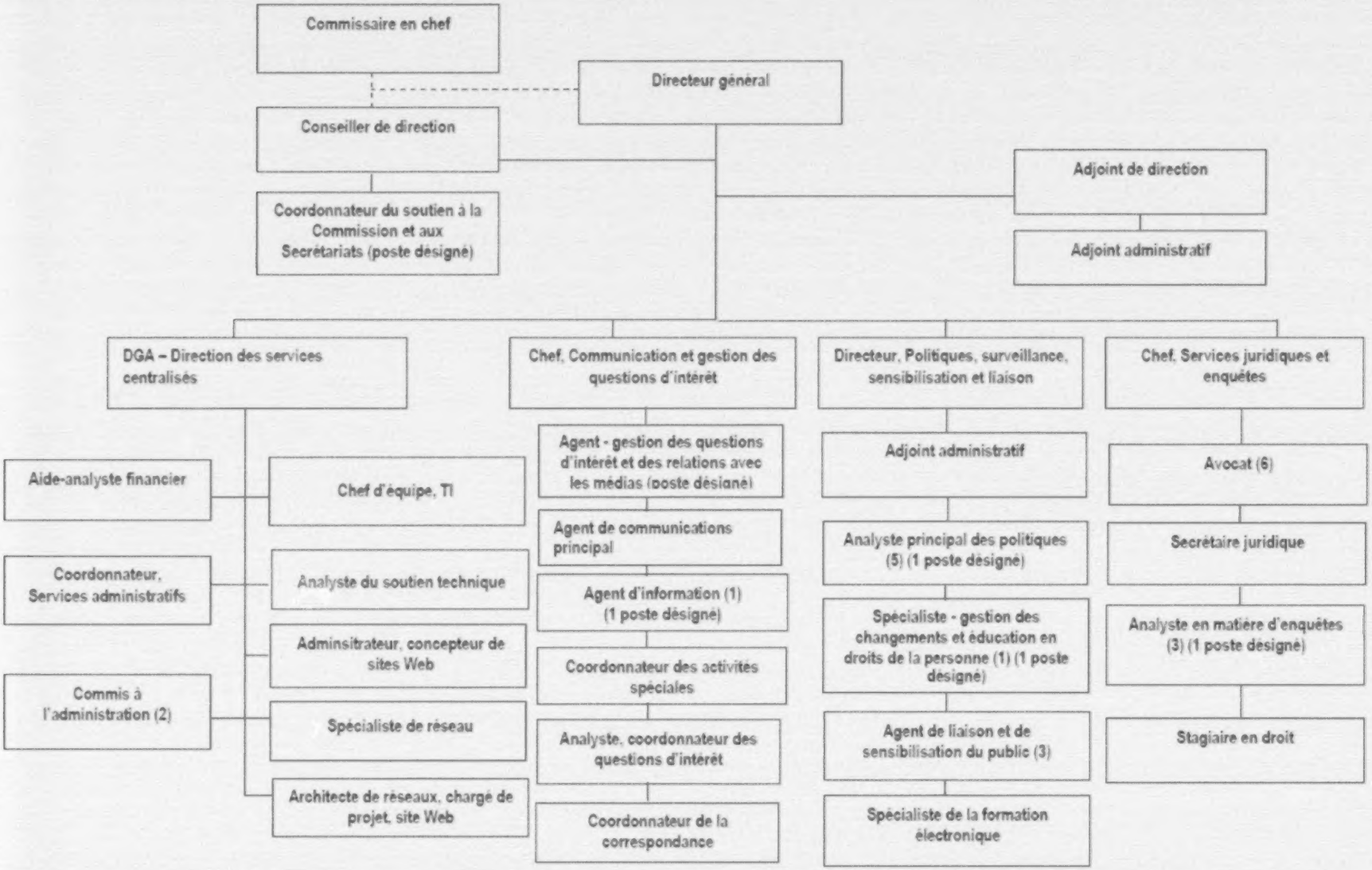
La commissaire en chef est également présidente de la Commission, qui se compose de 10 commissaires à temps partiel nommés par décret. Ensemble, ils établissement l'orientation stratégique et les priorités de la Commission conformément au mandat issu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Conformément au paragraphe 27 (3) du *Code*, les personnes nommées commissaires doivent avoir des connaissances et de l'expérience en ce qui concerne le droit en matière de droits de la personne et les questions s'y rapportant. Elles représentent une variété de communautés des quatre coins de la province.

Les commissaires se réunissent tous les deux ou trois mois, habituellement pour une période de deux jours. Les commissaires participent aussi avec le personnel à des comités directeurs pour élaborer et surveiller les plans d'action des divers secteurs prioritaires.

## Organigramme

**Commission ontarienne des droits de la personne** **Mis à jour le 7 novembre 2014**



*La CODP a élaboré un plan pluriannuel d'accessibilité – voir ci-après.*

Notre stratégie de diversité et d'inclusion établit quatre buts clairs et distincts, et donne les grandes lignes des mesures que nous prenons pour les atteindre.

**Personnes :** Nous continuons d'embaucher du personnel qui reflète la diversité de l'Ontario et surpasse même les données sur la diversité de la FPO et de la population ontarienne dans toutes les catégories, sauf une. Nos concours de dotation en personnel sont diffusés à grande échelle au sein de nombreuses communautés. Nous avons collaboré avec les services en français pour veiller à avoir du personnel désigné dans chaque secteur d'activité ayant des contacts avec le grand public. Notre plan d'embauche d'avocats de divers horizons a été adopté par la Division des services juridiques du ministère du Procureur général. Tout comme la Commission elle-même, nos cadres supérieurs sont hautement inclusifs et diversifiés

**Processus :** La *Politique interne en matière de droits de la personne* de la CODP http://www.ohrc.on.ca/fr/au-sujet-de-la-commission/r%C3%A9vision-de-la-politique-interne-en-mati%C3%A8re-de-droits-de-la-personne indique comment les employés peuvent soulever des questions de droits de la personne individuelles et systémiques. La politique met aussi de l'avant nos engagements en vue de l'exécution d'examens des obstacles.

**Services :** Tous nos services satisfont aux normes relatives à la LAPHO, ou les surpassent. Toutes nos assemblées et consultations publiques font l'objet d'une évaluation de l'accessibilité et s'accompagnent de mesures d'accessibilité. Notre site Web est pleinement accessible, et nous continuons de chercher des moyens de l'améliorer.

**Résultats :** Nous continuerons de nous employer à maintenir un effectif représentatif de la population ontarienne à tous les paliers de la Commission.

Grâce à notre *Politique interne en matière de droits de la personne*, nous offrirons un point de référence unique pour le traitement des enjeux de droits de la personne et des problèmes relatifs au fonctionnement interne de la Commission. Cette politique remplace le *Code d'éthique* de la Commission et incorpore directement tous les éléments pertinents des autres politiques et lois applicables.

Elle est conçue pour s'harmoniser avec toutes les conventions collectives de la FPO, de même qu'avec la *Loi sur la fonction publique de l'Ontario* (LFPO). Elle assure l'avancement des politiques externes de la Commission et de celles de la FPO, dont elle s'inspire, y compris les suivantes :

- *Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail* (politique PDHT)
- *Politique opérationnelle d'adaptation et de retour au travail*
- *Politique opérationnelle d'égalité des chances*

Lorsque la Commission repère des exigences ou des pratiques exemplaires qui semblent entrer en conflit avec les dispositions de ces politiques ou d'autres politiques connexes, elle intervient pour faire apporter les modifications requises. Au besoin, elle peut envisager le dépôt d'une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

En plus de cette politique, les personnes ont un accès complet à d'autres procédures existantes prévues par les conventions collectives et par la loi, notamment le dépôt d'une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou d'un grief auprès de leur syndicat.

La Commission pourrait également élaborer d'autres politiques relatives à des questions spécifiques de droits de la personne dans le but de favoriser la compréhension interne des droits de la personne, ainsi que les pratiques et procédures connexes.

## Plan pluriannuel d'accessibilité

**Vous trouverez notre plan d'accessibilité ici :** http://www.ohrc.on.ca/fr/au-sujet-de-la-commission/codp-plan-pluriannuel-d%E2%80%99accessibilit%C3%A9

## Mesures de rendement

| ***Stratégie de la CODP et mandat issu du Code des droits de la personne*** | **Mesures de rendement** | **Cibles de rendement** |
|---|---|---|
| ▪ *Cerner et éliminer les obstacles systémiques à l'emploi*<br>▪ *Aider les employeurs à trouver des solutions qui améliorent l'accessibilité et réduisent l'inégalité*<br>▪ *Fournir un service opportun et de haute qualité au public*<br><br>***Mandat selon le Code :***<br><br>*Par. 29 c) entreprendre, diriger et encourager la recherche portant sur les pratiques discriminatoires et faire des recommandations en vue de leur prévention et de leur élimination;*<br><br>*Art. 30 La Commission peut approuver les politiques qu'elle élabore et publie pour fournir des directives quant à l'application des parties I et II.* | ▪ Élaboration et diffusion de politiques avant-gardistes relatives aux droits de la personne<br>▪ Prestation de programmes d'éducation et de formation qui démontrent les effets de la discrimination et comment les réduire grâce à l'application des politiques<br>▪ Apport de changements par des secteurs industriels, économiques ou organisationnels ciblés | ▪ Chaque année financière, élaboration de trois nouvelles politiques ou mises à jour de politique, et finalisation de l'une d'entre elles<br>▪ Chaque année, élaboration et diffusion de quatre nouveaux documents relatifs à des politiques, rédigés en langage clair, ou de quatre nouvelles mises à jour de politiques, y compris la conduite des recherches et consultations connexes<br>▪ Chaque année, élaboration et distribution de deux programmes d'éducation fondés sur des politiques |

| ***Stratégie de la CODP et mandat issu du Code des droits de la personne*** | **Mesures de rendement** | **Cibles de rendement** |
|---|---|---|
| ▪ *Cerner et éliminer les obstacles systémiques à l'éducation et à la formation*<br><br>▪ *Réduire les obstacles pour les élèves à risques en collaborant à la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive avec le ministère de l'Éducation et les conseils scolaires*<br><br>***Mandat selon le Code :***<br><br>*Par. 29 b) élaborer et mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation du public aux fins suivantes :*<br>*i. sensibiliser le public à la présente loi et promouvoir la compréhension, le respect et l'observation de celle-ci,*<br>*ii. prévenir et éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la partie I;*<br>*Par. 29 j) faire rapport à la population ontarienne sur la situation des droits de la personne en Ontario et sur ses affaires;* | ▪ Prestation de programmes d'éducation sur les droits de la personne<br>▪ Rapports sur les droits de la personne en Ontario : identification des volets d'éducation, de recherche, de surveillance et de communication | ▪ Chaque année, élaboration et distribution de deux programmes d'éducation fondés sur les politiques<br>▪ Chaque année, publication d'un rapport d'étape sur les droits de la personne en Ontario<br>▪ Mise en œuvre complète d'ententes entre le ministère de l'Éducation et le TDSB<br>▪ Création de modules d'apprentissage électronique à l'intention des éducateurs et autres |

| Stratégie de la CODP et mandat issu du *Code des droits de la personne* | Mesures de rendement | Cibles de rendement |
|---|---|---|
| ▪ Continuer le travail dans les domaines des problèmes de santé mentale et de l'accès au système de soins de santé, y compris les facteurs comme le logement qui ont un impact direct sur la santé<br><br>***Mandat selon le Code :***<br><br>Par. 31 (1) La Commission peut mener une enquête en vertu du présent article aux fins de l'accomplissement des fonctions que lui attribue la présente loi si elle croit qu'il est dans l'intérêt public de ce faire. | ▪ Conduite d'enquêtes d'intérêt public liées à la santé mentale et communication des résultats<br>▪ Prise de mesures juridiques ciblées pour clarifier le droit et encourager la conformité au *Code des droits de la personne* | ▪ Lancement d'une enquête d'intérêt public dans ce domaine sur une période de trois ans<br>▪ % de cas relatifs à la santé mentale portés devant le tribunal et auxquels la CODP participe<br>▪ Chaque année, conduite de trois enquêtes importantes et 12 enquêtes de petite envergure sur des priorités de la CODP ou des sujets jugés urgents selon les critères (voir annexe 1) |
| ▪ Surveiller les normes relatives à la LAPHO et fournir des conseils pour assurer la conformité de ces normes au *Code des droits de la personne*<br>▪ Réduire les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées en matière de transports en commun, de logement et autres<br>▪ Examen législatif : collaborer avec les ministères, les organismes, les conseils et les commissions pour rendre l'ensemble des lois, règlements, programmes et politiques conformes au *Code*<br><br>***Mandat selon le Code :***<br><br>Par. 29 d) examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en œuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention de la présente loi; | ▪ Examen des normes relatives à la LAPHO, consultation de la collectivité et dépôt et communication des réponses obtenues<br>▪ Conduite d'une enquête d'intérêt public relative aux handicaps<br>▪ Mise en œuvre d'un projet d'examen législatif | ▪ % de conformité à la décision Lepofsky parmi les fournisseurs de services de transport de l'Ontario<br>▪ % de normes proposées en vertu de la LAPHO soumises à la consultation dans le délai imparti<br>▪ Lancement d'au moins une enquête d'intérêt public dans ce domaine sur une période de trois ans<br>▪ % de propositions législatives soumises à la consultation dans le délai imparti |

| Stratégie de la CODP et mandat issu du *Code des droits de la personne* | Mesures de rendement | Cibles de rendement |
|---|---|---|
| ▪ Réduire les situations de tension et de conflits liées à des motifs protégés par le *Code*<br><br>▪ Inclure le « fichage » par les services policiers de Toronto au travail dans le domaine du profilage racial<br><br>***Mandat selon le Code :***<br><br>Par. 29 e) procéder à des examens et à des enquêtes en ce qui concerne les situations de tension ou de conflit ou les conditions qui occasionnent ou peuvent occasionner de telles situations dans une collectivité, une institution, une branche d'activité ou un secteur de l'économie, ainsi que faire des recommandations et favoriser et coordonner des projets, des programmes et des activités propres à éviter ou à atténuer de telles situations ou sources de tension ou de conflit | ▪ Règlement rapide et efficace des conflits potentiels par la CODP<br>▪ Prestation de programmes d'éducation et de formation aux collectivités concernées ciblées<br><br>▪ Offre de conseils sur les effets discriminatoires du fichage aux services policiers de Toronto et à la Commission de services policiers de Toronto | ▪ % des demandes d'intervention ou de renseignements ayant reçu une réponse dans les 30 jours suivant la date de réception<br>▪ Module d'apprentissage électronique : Droits de la personne 101 offert en 15 langues<br><br>▪ Réduction considérable des effets discriminatoires du fichage |